

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DENGAN KINERJA GURU SMK NEGERI DI KOTA KENDARI

RELATIONSHIP OF WORK MOTIVATION AND SCHOOL LEADERSHIP STYLE WITH TEACHER'S VOCATIONAL SCHOOL PERFORMANCE IN KENDARI CITY

Rosmiati¹⁾, Ramly²⁾, Edy Karno³⁾

¹⁾ SMK Negeri 1 Kendari, Kendari, Indonesia

²⁾ Jurusan Pendidikan Akuntansi, Universitas Halu Oleo, Kendari, Indonesia

³⁾ Jurusan Pendidikan Ekonomi, Universitas Halu Oleo, Kendari, Indonesia

e-mail: rosmiatibolsa100@gmail.com

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan hubungan: (1) motivasi kerja dengan kinerja guru, (2) gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru (3) motivasi kerja dan gaya kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama dengan kinerja guru SMK Negeri di Kota Kendari. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode survei dan pendekatan korelasional. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial. Populasi adalah seluruh guru SMK Negeri di Kota Kendari yang berjumlah 430 orang dan jumlah sampel adalah 81 orang guru. Penelitian ini menemukan bahwa: (1) terdapat hubungan positif motivasi kerja dengan kinerja guru SMK Negeri di Kota Kendari seperti ditunjukkan oleh koefisien korelasi (r_{y1}) = 0,705 dan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,497; (2) terdapat hubungan positif gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru SMK Negeri di Kota Kendari seperti ditunjukkan oleh koefisien korelasi (r_{y2}) = 0,810 dan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,656 dan (3) terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dan gaya kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama dengan kinerja guru SMK Negeri di Kota Kendari seperti ditunjukkan oleh koefisien korelasi ganda (R_{y12}) = 0,841 dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,707. Untuk guru yang memiliki motivasi kerja dan yang didukung oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru.

Kata Kunci: Motivasi Kerja; Gaya Kepemimpinana; Kepala Sekolah

Abstract: This study aims to analyze and explain the relationship: (1) work motivation with teacher performance, (2) school principal leadership style with teacher performance (3) work motivation and school principal leadership style together with the performance of SMK Negeri teachers in Kendari City. Survey methods and correlational approaches as methods. The population is 430 people and the sample is 81 teachers with data collection techniques using instruments. This study found that: (1) there was a positive correlation of work motivation with the performance of teachers of State Vocational Schools in Kendari City as indicated by the correlation coefficient (r_{y1}) = 0.705 and the coefficient of detemination (r^2) of 0.497; (2) there is a positive relationship between the principal's leadership style and the performance of SMK teachers in Kendari City as shown by the correlation coefficient (r_{y2}) = 0.810 and the coefficient of detemination (r^2) of 0.656 and (3) there is a positive relationship between work motivation and the principal's leadership style together with the performance of Vocational School teachers in Kendari City as shown by the multiple correlation coefficient (R_{y12}) = 0.841 and the detemination coefficient (R^2) of 0.707. For teachers who have work motivation and are supported by the principal's leadership style can improve teacher performance.

Keywords: Work Motivation; Principal Leadership Style; Teacher Performance

Pendahuluan

Permasalahan pendidikan yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan, khususnya pendidikan dasar dan menengah. Berbagai usaha telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, antara lain melalui berbagai pelatihan dan peningkatan kualifikasi guru, penyempurnaan kurikulum, pengadaan buku dan alat pelajaran, serta perbaikan sarana dan prasarana pendidikan. Pembelajaran yang berkualitas hanya dapat diwujudkan oleh guru yang memiliki kinerja tinggi. Kinerja tinggi akan tercapai apabila didukung oleh motivasi kerja tinggi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang tepat dalam mengelola lembaga pendidikan. Motivasi adalah suatu energi yang bersumber dari dalam diri yang membangkitkan, mengarahkan dan memberikan kekuatan untuk tetap berada pada arah tersebut kepada individu dalam mencapai suatu tujuan (Setiawan, 2015).

Untuk meningkatkan mutu pendidikan maka motivasi kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah harus selalu diperbaiki sehingga melahirkan guru yang berkinerja tinggi dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan pembelajaran yang berkualitas agar tujuan pendidikan dapat tercapai. Kinerja guru merupakan kemampuan kerja yang dicapai oleh seorang guru, berkaitan dengan tugas yang diembannya dan didasarkan pada tanggung jawab profesional. Kinerja seorang guru dapat dilihat melalui: (1) kemampuan menyusun rencana pembelajaran, (2) kemampuan melaksanakan program pembelajaran, (3) kemampuan melaksanakan evaluasi pembelajaran dan menerapkan hasil evaluasi. Menurut (Sahertian, 2004) menjelaskan bahwa kinerja guru yang tinggi menimbulkan usaha-usaha untuk memajukan situasi pembelajaran yang lebih efektif. Kinerja guru di dalam kelas dapat dilihat pada kemampuan guru untuk menciptakan kondisi belajar yang optimal. Kondisi belajar yang optimal dapat dicapai jika guru mampu mengatur siswa dan sarana pembelajaran serta mengendalikan kelas dalam suasana menyenangkan untuk mencapai tujuan. Guru yang mempunyai kinerja yang baik akan mampu menumbuhkan motivasi belajar siswa yang tinggi, yang pada akhirnya akan mampu meningkatkan kualitas pembelajaran dan mutu pendidikan di sekolah.

Menurut (Nely, 2018) kinerja guru adalah tingkat keberhasilan di dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik. Kinerja guru sebagai salah satu faktor penting dalam meningkatkan mutu pendidikan dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja guru. Motivasi kerja guru merupakan suatu dorongan baik yang timbul dari dalam diri seorang guru (intrinsik) maupun yang berasal dari luar diri seorang guru (ekstrinsik) untuk bekerja maksimal dalam melaksanakan tugas sebagai guru. Dorongan tersebut terjadi karena kebutuhan-kebutuhannya terpenuhi, seperti kebutuhan keamanan dan kenyamanan dalam pekerjaan, penghargaan atau imbalan yang diterima dari pekerjaan tersebut, dan hubungan antarpersonal yang terbangun dengan baik didalam organisasi.

Variabel lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah gaya kepemimpinan kepala Sekolah. Gaya kepemimpinan kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap kinerja guru, karena itu dalam pendidikan modern kepemimpinan kepala sekolah perlu mendapat perhatian yang serius agar kepala sekolah dapat berperan efektif dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah sehingga guru dapat bekerja maksimal dalam mencapai tujuan pendidikan.

Salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi adalah gaya kepemimpinan, sebab setiap manusia antara satu dengan yang lain berbeda baik pengalaman, pendidikan, kondisi, lingkungan, pribadi, dan lain sebagainya (Kasidah, 2017). Kepala sekolah diharuskan untuk memberikan pembinaan, petunjuk, arahan, dan motivasi kepada guru, sehingga guru dapat melaksanakan tugas dengan baik yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja guru itu sendiri. Pentingnya kepemimpinan ini karena kepala sekolah dapat memberikan pembinaan, petunjuk, arahan maupun motivasi kepada guru sehingga guru dapat melaksanakan tugas dengan baik dan pada gilirannya guru dapat meningkatkan kinerjanya.

Salah satu Faktor yang menentukan keberhasilan pendidikan dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan yang efektif akan sangat menopang keberhasilan tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan memiliki tugas dan tanggung jawab yang komprehensif. Dalam bidang pendidikan, tugas kepemimpinan kepala sekolah yaitu (1) membantu orang-orang dalam masyarakat sekolah merumuskan tujuan pendidikan, (2) memudahkan proses belajar mengajar dan mengembangkan efektifitas mengajar, (3) membentuk unit organisasi yang produktif, (4) menciptakan iklim dimana kepemimpinan dapat tumbuh dan berkembang, (5) memberikan sumber-sumber yang memadai untuk pengajaran yang efektif (W, 2013).

Pentingnya kepemimpinan kepala sekolah karena kepala sekolah dapat memberikan pembinaan, petunjuk, arahan maupun motivasi kepada guru sehingga guru dapat melaksanakan tugas dengan baik dan pada gilirannya guru dapat meningkatkan kinerjanya. Selain kepala sekolah, guru juga memegang peranan yang sangat penting dan menentukan keberhasilan pelaksanaan pendidikan. Oleh karena itu peningkatan kinerja guru ini menjadi hal mutlak yang harus dilakukan agar guru dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik. Gaya kepemimpinan kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Oleh karena itu dalam pendidikan modern, kepemimpinan kepala sekolah perlu mendapat perhatian yang serius. Hal ini penting untuk agar kepala sekolah dapat berperan efektif dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah sehingga guru dapat bekerja maksimal dalam mencapai tujuan pendidikan.

Berdasarkan hasil pra penelitian yang dilakukan peneliti pada beberapa SMK Negeri di Kota Kendari menunjukkan bahwa motivasi kerja guru masih rendah. Indikasinya antara lain adalah masih ada guru yang tidak disiplin dalam mengajar, guru tidak menunjukkan semangat tinggi dalam melaksanakan tugas, dan tidak ada kemauan untuk bekerja keras. Sebagian besar guru hanya menjalankan tugas secara monoton, tanpa ada inovasi atau kreativitas. Berdasarkan kenyataan tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai kinerja guru di SMK Negeri se Kota Kendari karena belum ada kajian tentang kinerja guru SMK di Kota Kendari dengan mengambil judul "Hubungan motivasi kerja dan gaya kepemimpinan kepala Sekolah dengan kinerja guru SMK Negeri di Kota Kendari"

Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode survei dan pendekatan korelasional. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial. Populasi adalah seluruh guru SMK Negeri di Kota Kendari yang berjumlah 430 orang dan jumlah sampel adalah 81 orang guru. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yang meliputi dua variabel bebas yaitu motivasi kerja (X₁) dan gaya kepemimpinan kepala sekolah (X₂) dan satu variabel tidak bebas

(Y) adalah kinerja guru. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen tes dan angket serta dianalisis dengan menggunakan analisis uji persyaratan data dan pengujian hipotesis

Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

Deskripsi data akan disajikan per variabel tunggal yakni motivasi kerja (X_1) dan gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_2) dan satu variabel tidak bebas yaitu kinerja guru (Y), secara umum deskripsi tiap variabel penelitian ini disajikan berikut ini:

a. Motivasi Kerja

Deskripsi data motivasi kerja (X_1) dapat di lihat pada tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Data Motivasi Kerja Guru

Kelas Interval	Frekuensi	Persentase (%)
179 – 186	8	10
187 – 194	9	11
195 – 202	15	18
203 – 210	21	26
211 – 218	16	20
219 – 226	7	9
227 – 234	5	6
Jumlah	81	100

b. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Deskripsi data gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_2) dapat di lihat pada tabel 2 dibawah ini:

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Data Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2)

Kelas Interval	Frekuensi	Persentase (%)
120 – 129	5	6
130 – 139	8	10
140 – 149	12	15
150 – 159	20	25
160 – 169	17	21
170 – 179	12	15
180 – 189	7	9
Jumlah	81	100

c. Kinerja Guru

Deskripsi data gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_2) dapat di lihat pada tabel 3 dibawah ini:

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Data Kinerja Guru SMK

Kelas Interval	Frekuensi	Persentase (%)
162 – 168	8	10
169 – 175	10	12
176 – 182	16	20
183 – 189	20	25
190 – 196	14	17
197 – 203	9	11
204 – 210	4	5
Jumlah	81	100

2. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data penelitian menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dengan kriteria bahwa sampel berdistribusi normal apabila nilai signifikansi $> \alpha$ 0,05. Berdasarkan hasil uji normalitas maka hasilnya dapat disajikan dalam tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N		X1	X2	Y
		81	81	81
Normal Parameters ^a	Mean	182,850	205,790	158,730
	Std. Deviation	12,035	13,654	19,430
Most Extreme Differences	Absolute	,078	,069	,093
	Positive	,055	,062	,090
	Negative	-,078	-,069	-,093
Kolmogorov-Smirnov Z		,078	,069	,093
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200^{c,d}	,200^{c,d}	,081^c

Test distribution is Normal.

Dari hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa nilai signifikansi lebih besar dari α 0,05 untuk ketiga variabel terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 5 berikut :

Tabel 5. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	181,225	21,584		8,396	0,000		
X1	0,060	0,103	0,007	0,062	0,951	0,946	1,057
X2	0,019	0,072	0,030	0,257	0,798	0,946	1,057

a. Dependent Variable: Y

Dari hasil pengujian multikolinearitas data seperti disajikan dalam di atas maka dapat diketahui bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* $<$ 0,10

demikian juga dengan nilai *Varian Iffloating Factor* (VIP) yang menunjukkan lebih kecil dari 10 sehingga disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

3. Pengujian Hipotesis

1. Hubungan antara Motivasi Kerja Guru (X_1) dengan Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Kendari (Y)

Tabel 6. Correlations

	Y		X1
	Y	1,000	0,705
Pearson Correlation	X1	0,705	1,000
Sig. (1-tailed)	Y	0,000	0,000
	X1	0,000	0,000
N	Y	81	81
	X1	81	81

Berdasarkan hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil signifikansi ($0,000 < \alpha = 0,05$) yang berarti koefisien korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja guru SMK Negeri di Kota Kendari adalah signifikan.

2. Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) dengan Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Kendari (Y)

Tabel 7. Correlations

	Y		X2
	Y	1,000	0,810
Pearson Correlation	X2	0,810	1,000
Sig. (1-tailed)	Y	0,000	0,000
	X2	0,000	0,000
N	Y	81	81
	X2	81	81

Berdasarkan hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil signifikansi ($0,000 < \alpha = 0,05$) yang berarti koefisien korelasi antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru SMK Negeri di Kota Kendari adalah signifikan.

3. Hubungan antara Motivasi Kerja (X_1) dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) Secara Bersama-sama dengan Kinerja Guru (Y)

Tabel 8. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	0,841 ^a	0,430	0,9000	12,258

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Hasil pengujian korelasi ganda dengan menggunakan program SPSS menunjukkan bahwa koefisien korelasi ganda ($R_{y.12}$) sebesar 0,841 dengan koefisien determinasi ($R_{y.12}^2$) sebesar 0,7073 yang berarti 71% variasi yang terjadi pada kinerja guru SMK Negeri di Kota Kendari ditentukan oleh variasi motivasi kerja dan gaya kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama sedangkan sisanya sebesar 29% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Hubungan antar Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Kendari

Motivasi kerja guru dipengaruhi oleh: (1) atasan yang bijaksana, (2) unit kerja sesuai latar belakang pendidikan, (3) hubungan emosional antar para guru, (4) sarana dan prasarana yang memadai, (5) nilai-nilai luhur yg dikembangkan di unit kerja, (6) pembagian dan pendelegasian tugas yang jelas, (7) pemberian wewenang dan tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan, (8) kesempatan untuk aktualisasi diri, (9) pekerjaan yang menarik dan menantang kemampuan intelegensia, (10) pemberian kesempatan, (11) penghargaan untuk pekerjaan yang dilaksanakan dengan baik, (12) adanya honor atau Insentif, dan (13) adanya peluang dipromosikan. Ini menjelaskan bahwa ada dua variabel yang berhubungan dengan peningkatan kinerja guru yaitu motivasi kerja dan iklim kerja.

Berdasarkan hasil pengujian statistik pada Tabel 6 tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil signifikansi ($0,000 < \alpha = 0,05$) yang berarti koefisien korelasi antara motivasi kerja (X_1) dengan kinerja guru SMK Negeri di Kota Kendari (Y) adalah signifikan. Oleh karena itu maka hipotesis penelitian (H_1) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja (X_1) dengan kinerja guru SMK Negeri di Kota Kendari adalah diterima (teruji) dengan signifikan karena teruji pada $\alpha = 0,05$. Hasil pengujian korelasi parsial menunjukkan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_2) dikontrol, maka koefisien korelasi parsial antara variabel motivasi kerja (X_1) dengan kinerja guru SMK Negeri di Kota Kendari (Y) adalah sebesar 0,528. Penelitian ini didukung oleh penelitian (Madu, 2013) Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) adanya hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah (X_1), motivasi kerja guru (X_2), dan komunikasi interpersonal (X_3) dengan kinerja guru matematika SMA (Y), dengan korelasi sebesar 0,889 dengan model regresi $Y = 59,840 + 0,084X_1 + 0,377X_2 + 0,799X_3$; (2) kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru matematika SMA, dengan korelasi sebesar 0,746 serta korelasi murninya sebesar 0,399; (3) motivasi kerja dengan kinerja guru matematika SMA, dengan korelasi sebesar 0,622 serta korelasi murninya sebesar 0,384; dan (4) komunikasi interpersonal dengan kinerja guru matematika SMA, dengan kontribusi sebesar 0,741 dan korelasi murninya sebesar 0,685

Teori yang memperkuat temuan penelitian ini adalah teori motivasi kerja yang dikemukakan oleh George dalam (Henry, 2010) yang menyatakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja, yaitu: (1) Upah yang adil dan layak, (2) Kesempatan untuk maju, (3) Pengakuan sebagai individu, (4) Keamanan kerja, (5) Tempat kerja yang baik, (6) Penerimaan oleh kelompok, (7) Perlakuan yang wajar, dan (8) Pengakuan atas prestasi. Dengan demikian maka tinggi rendahnya kinerja seseorang berhubungan dengan 8 (delapan) komponen. tersebut.

Penelitian ini diperkuat oleh temuan (Fredianto, 2016) dalam penelitian ini: 1) Terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru di SDN se-Kecamatan Batik Nau, 2) terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja guru di sdn sekecamatan, 3) hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kedisiplinan kerja guru secara bersama-sama dengan kinerja guru di sdn sekecamatan batik nau. Simpulan umum motivasi kerja dan kedisiplinan mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja guru sehingga kinerja guru sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kedisiplinan.

Temuan selanjutnya diperkuat juga oleh hasil penelitian (Fahri, 2016) yang menemukan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT Gramedia Asri Media cabang Emeral Bintaro dimana besarnya kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,6806 atau 68,06% variasi kinerja karyawan pada PT Gramedia Asri Media cabang Emeral Bintaro ditentukan oleh variasi motivasi kerjanya. Sedangkan dalam penelitian ini menemukan kontribusi motivasi kerja guru terhadap kinerja guru adalah sebesar 0,3844 atau 38,44% variasi yang terjadi pada kinerja guru di SMK Negeri kota Kendari adalah ditentukan oleh motivasi kerjanya. Semakin tinggi motivasi kerja guru maka semakin tinggi kinerja guru di SMK Negeri kota Kendari, sebaliknya semakin rendah motivasi kerja guru di SMK Negeri kota Kendari maka semakin rendah kinerja guru.

Temuan hasil penelitian ini diperkuat juga oleh hasil penelitian (Sukadi, 2016) yang menemukan adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru Tsanawih Al-Hudah Karangpandan. Dalam penelitiannya Sukadi menemukan besarnya kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 48,72%. Hal ini berarti 49% variasi yang terjadi pada kinerja guru Tsanawih Al-Huda di Karangpandan ditentukan oleh variasi motivasi kerjanya. dalam penelitiannya Aryana (2018) menemukan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Poasia Kota Kendari. Dalam penelitian tersebut menemukan kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 46%.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Purwanto, 2019) ini menunjukkan bahwa: (1) iklim kerja ada pengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja guru sebesar 0,089 pada taraf signifikansi 5%; (2) iklim kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 0,631 pada taraf signifikansi 5%; (3) motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 0,746 pada taraf signifikansi 5%; (4) iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja dengan besar nilai koefisien sebesar 0,559 dengan demikian motivasi kerja adalah variabel intervening iklim kerja terhadap kinerja guru sebagai full mediasi motivasi kerja. Motivasi kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian motivasi seseorang meningkat maka membuat orang tersebut menjadi semangat untuk mengerjakan pekerjaannya, memberi makna bahwa peningkatan motivasi kerja guru akan meningkatkan kinerja guru.

Penelitian lain yang mendukung hasil penelitian ini adalah hasil penelitian yang dilakukan oleh Sarwan dkk (2019) seorang guru yang memiliki kualitas dan motivasi serta iklim kerja yang kondusif dan harmonis yang rendah maka sudah barang tentu guru tersebut akan menampilkan suatu kinerja yang rendah. Kualitas guru, iklim kerja dan motivasi yang tinggi terhadap kinerja guru merupakan faktor-faktor penunjang terciptanya kinerja guru yang memiliki kompetensi profesional yang tinggi. Oleh karena itu, seorang guru yang memiliki kualitas dan motivasi serta iklim kerja

yang kondusif dan harmonis yang rendah maka sudah barang tentu guru tersebut akan menampilkan suatu kinerja yang rendah. Kualitas guru sebagai tenaga profesional berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil penilaian, meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi serta berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni

Dengan demikian maka untuk meningkatkan kinerja guru SMK Negeri Kota Kendari, salah satu upaya yang perlu dilakukan adalah dengan meningkatkan motivasi kerja guru. Motivasi kerja guru dapat ditingkatkan dengan berbagai cara seperti dengan cara: (1) pemenuhan kebutuhan yang bersifat material yaitu pemenuhan kebutuhan yang menyangkut kesejahteraan Guru misalnya (a) insentif, (b) gaji, (c) jaminan kesehatan, (d) bonus, dan (e) jaminan hari tua, dan pemberian hadiah/bonus; (2) pemenuhan kebutuhan yang bersifat non-material atau kebutuhan psikologis misalnya (a) terjaminnya rasa aman dan yamanan dalam melaksanakan tugas, (b) adanya pengakuan atas prestasi yang dicapai, (c) adanya penghargaan, (d) kenaikan pangkat, dan (e) adanya kepercayaan baik dari pimpinan, teman sejawat, guru, dan masyarakat. Apabila kebutuhan yang bersifat material dan non-material ini terpenuhi dengan baik maka dengan sendirinya guru akan bekerja sungguh-sungguh atau serius dengan mengikuti prosedur kerja yang benar maka dengan sendirinya kinerja guru akan tinggi.

2. Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru SMK negeri di Kota Kendari

Gaya kepemimpinan kepala sekolah harus menyesuaikan dengan situasi dan kondisi sekolah yang dipimpinnya. Jika sekolah mempunyai guru-guru yang tingkat kedewasaannya tinggi, kemudian kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan yang mendikte akan menyebabkan hal yang kurang baik. Gaya kepemimpinan yang sesuai untuk saat ini adalah gaya kepemimpinan mendelegasikan. Dengan gaya kepemimpinan ini seorang guru akan merasa segala prestasi kerjanya mendapat sambutan yang positif dari kepala sekolah, sehingga guru akan terus memacu diri untuk meningkatkan kerjanya dan terus melakukan inovasi-inovasi pembelajaran, hal ini merupakan cerminan dari gaya kepemimpinan yang dianut.

Berdasarkan hasil pengujian statistik pada tabel 7 menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil signifikansi ($0,000 < \alpha = 0,05$) yang berarti koefisien korelasi antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru SMK Negeri di Kota Kendari adalah positif. Oleh karena itu maka hipotesis penelitian (H_1) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru SMK Negeri di Kota Kendari adalah diterima (teruji) dengan signifikan karena teruji pada $\alpha = 0,05$. Penelitian ini menjelaskan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru maka diperlukan peningkatan efektivitas penerapan gaya kepemimpinan kepala sekolah. Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang efektif akan menghasilkan kinerja guru yang tinggi, demikian sebaliknya gaya kepemimpinan yang tidak efektif akan menghasilkan kinerja guru yang rendah.

Temuan penelitian ini sejalan hasil penelitian dan pengujian hipotesis oleh (Gusman, 2020) tentang Hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Palembayan Kabupaten Agam dapat diambil kesimpulan: (1) Kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Palembayan Kabupaten Agam dengan indikator tanggung jawab, motivasi kerja, dan inisiatif kerja berada dalam kategori cukup baik dengan skor 79,46%. (2) Gaya kepemimpinan kepala sekolah

dengan indikator kepemimpinan orientasi tugas (memberikan petunjuk kepada guru; menekankan pentingnya melaksanakan tugas dengan baik; menanamkan keyakinan bawahan dalam pelaksanaan pekerjaan). Kepemimpinan kepala sekolah berorientasi pada bawahan (memotivasi guru dalam bekerja; melibatkan guru dalam mengambil keputusan; mengembangkan hubungan kerjasama) berada pada kategori cukup baik dengan skor 73,1%. (4) Terdapat hubungan yang berarti antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Palembang Kabupaten Agam dimana besarnya koefisien korelasi r hitung = 0,25 > r tabel = 0,220 pada taraf kepercayaan 95.

Temuan lain diperkuat oleh (Astuti, 2018) yang menyatakan 1) kepemimpinan kepala sekolah di SMK Bisnis Manajemen Kecamatan Padang Barat Kota Padang berada pada kategori rendah dengan persentase 68,96%. 2) kinerja Guru di SMK Bisnis Manajemen Kecamatan Padang Barat Kota Padang berada pada kategori rendah dengan persentase 68,96%. 3) terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMK Bisnis Manajemen. Sehubungan dengan peningkatan kinerja guru seperti yang dikemukakan sebelumnya, maka kepala sekolah dalam gaya kepemimpinannya menurut Tannebaum dan Schmidt dalam (P, 2018) bahwa kepala sekolah harus memperhatikan sistem nilai yang berkembang dalam sekolah tersebut, dan harus merasa yakin terhadap bawahannya dalam hal ini guru, implikasi kepemimpinan dan perasaan aman dalam situasi tertentu. Apabila hal tersebut diperhatikan maka kepala sekolah dalam menerapkan gaya kepemimpinannya akan berhasil dan semakin meningkatkan kinerja guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh (Ginting, 2011) yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. Koefisien korelasi yang diperoleh adalah 0,719. Keadaan ini mengisyaratkan bahwa cakupan kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu hal dalam meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan penemuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan ada hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru dapat diterima. Dengan demikian kepemimpinan kepala sekolah ikut menentukan baik buruknya kinerja guru. Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.

Temuan ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan (Nurbaya, 2015) bahwa Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin guru adalah dengan menggunakan gaya kepemimpinan otoriter dan demokratis yang melihat ketepatan waktu untuk memasuki kelas sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan sekolah. Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru pada SD Lambaro Angan Aceh Besar lebih cenderung menggunakan gaya kepemimpinan demokratis yaitu dengan memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk melanjutkan studi banding ke sekolah dan memberikan kesempatan dalam menindak lanjuti keluhan dan harapan guru. Gaya kepemimpinan kepala sekolah untuk meningkatkan tanggungjawab guru dalam melaksanakan proses pembelajaran adalah dengan menerapkan gaya kepemimpinan demokratis. Kendala-kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yaitu masih ada guru yang kurang siap

dalam mengajar. Masih banyak guru-guru yang belum mengikuti pelatihan-pelatihan. Di samping itu, terdapat kurangnya disiplin guru, motivasi kerja dan tanggung jawab guru dalam pembelajaran, sehingga kepala sekolah akan menerapkan bermacam-macam jenis gaya kepemimpinan

Maka tinggi rendahnya kinerja guru adalah berhubungan dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah. Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang efektif akan menyebabkan kinerja tinggi, sebaliknya gaya kepemimpinan kepala sekolah yang tidak efektif akan menurunkan kinerja guru. Oleh karena itu, maka untuk meningkatkan kinerja guru maka gaya kepemimpinan kepala sekolah harus efektif.

3. Hubungan antara Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Secara Bersama-sama Dengan Kinerja Guru.

Motivasi juga berarti suatu energi yang bersumber dari dalam diri yang membangkitkan, mengarahkan dan memberikan kekuatan untuk tetap berada pada arah tersebut kepada individu dalam mencapai suatu (Setiawan 2015).

Menurut Mc Gregor dalam (Subagyo, 2015) yang mengemukakan dua pandangan tentang manusia, pada dasarnya yang satu negatif yang ditandai sebagai Teori X dan positif yang ditandai dengan Teori Y. Lebih lanjut dikatakan bahwa Teori X, diasumsikan bahwa karyawan tidak menyukai kerja, malas, tidak menyukai tanggung jawab, dan harus dipaksa agar berprestasi. Sedangkan Teori Y, diasumsikan bahwa karyawan menyukai kerja, kreatif, berusaha bertanggung jawab, dan dapat menjalankan pengarahan diri. Sehingga dapat dikatakan karyawan yang menyukai kerja, kreatif, dapat mengendalikan emosi dan bertanggung jawab maka akan berpikir secara rasional sehingga dapat mengambil keputusan yang efektif.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 8 menunjukkan bahwa koefisien korelasi ganda ($R_{y.12}$) sebesar 0,841 dengan koefisien determinasi ($R_{y.12}^2$) sebesar 0,7073 yang berarti 71% variasi yang terjadi pada kinerja guru SMK Negeri di Kota Kendari ditentukan oleh variasi motivasi kerja dan gaya kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama sedangkan sisanya sebesar 29% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil uji signifikansi koefisien korelasi ganda atas dapat diketahui bahwa nilai lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($p = 0,000 < \alpha = 0,05$) yang berarti bahwa koefisien korelasi ganda sebesar 0,841 adalah signifikan sehingga hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dan gaya kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama dengan kinerja guru SMK Negeri di kota Kendari adalah diterima atau teruji dengan signifikan.

Temuan penelitian ini diperkuat oleh (Nurkholis, 2013) bahwa salah satu fungsi kepemimpinan kepala sekolah adalah kepala sekolah berperan untuk memberikan pembinaan dan bimbingan kepada guru, tenaga kependidikan, dan administrator lainnya, agar kinerja mereka menjadi optimal. Dengan demikian maka jelas ada hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. Makin efektif kepemimpinan kepala sekolah maka makin tinggi kinerja guru.

Dengan demikian maka tinggi rendahnya kinerja guru adalah berhubungan dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah. Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang efektif akan menyebabkan kinerja tinggi, sebaliknya gaya kepemimpinan kepala sekolah yang tidak efektif akan menurunkan kinerja guru. Oleh karena itu, maka untuk meningkatkan kinerja guru maka kepemimpinan kepala sekolah harus efektif.

Simpulan

Berdasarkan dari hasil analisis data hasil penelitian tentang Hubungan Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Kendari dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja guru SMK Negeri di Kota Kendari sehingga untuk meningkatkan kinerja guru maka salah satu upaya yang harus dilakukan adalah dengan meningkatkan motivasi kerja guru.
2. Terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru SMK Negeri di Kota Kendari sehingga untuk meningkatkan kinerja guru maka salah satu upaya yang perlu dilakukan adalah mengefektifkan pelaksanaan gaya kepemimpinan oleh kepala sekolah secara efektif dan efisien.
3. Terdapat hubungan positif antara motivasi kerja guru dan gaya kepemimpinan kepala sekolah secara bersama sama dengan kinerja guru SMK Negeri di Kota Kendari untuk meningkatkan kinerja guru maka perlu ada upaya peningkatan motivasi kerja guru dan menciptakan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang efektif.

Daftar Pustaka

- Abdullah, Alhadza. 2016. *Dimensi dimensi Kardinal dalam Dimensi Pendidikan Nasional*. Makassar : Umitoha.
- Aryana. 2018. "Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Guru di SD Negeri di Wilayah Kecamatan Poasia Kota Kendari." *Tesis*.
- Astuti, Winda Sri. 2018. "Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di SMK Swasta Bisnis Manajemen Kecamatan Padang Barat Kota Padang." *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan* 16-23.
- Bennis. 2019. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Yang Profesional*. Bandung : Alfabeta.
- Blanckhard K, dan Hersey P. 2018. *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumberdaya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Fredianto. D. 2016." Hubungan antara Motivasi Kerja dan Kedisiplinan dengan Kinerja Guru di SD." *Manajer Pendidikan* ,2016-ejournal.unib.ac.id
- Frenken. 2012. *Motivation, New Directions For Theory Research Prectice*. Academy of Management Review.
- Gusman, Hegi Eka. 2020." Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di SMP N Kecamatan Palembayan Kabupaten Agam." *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2020 - 103.216.87.8
- Henry, Adolf. 2010. "Motivasi kerja, Budaya Organisasi dan Produktivitas Kinerja Karyawan." *Jurnal Psikologi* 156 Volume 2, No. 2, Juni 2010 diakses Maret 2020.

- James A.F. Stoner, R. Edward Freeman., Daniel R. Gilbert. 2012. *Management*. New York: Prentice Hall International Inc.
- Kasidah, Murniati AR dan Bahrul. 2017. "Kepemimpinan kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada Sekolah Dasar Luar Biasa Pada negeri Banda Aceh ." *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan Universitas Syiah Kuala* 127-133.
- Neli, N., Karsadi, K., & Ramly, R. (2019). Hubungan Disiplin Kerja dan Supervisi Akademik Dengan Kinerja Guru Tersertifikasi di SMP Negeri Kabupaten Konawe Utara. *Jurnal Wahana Kajian Pendidikan IPS*, 2(1), 171-178.
- Nurbaya, Harun, Djailani. 2015." Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan
- Purwanto, P., Ahiri, J., & Momo, A. H. (2019). Pengaruh Iklim Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN di Kota Kendari. *Jurnal Wahana Kajian Pendidikan IPS*, 3(2), 20-34.
- Sarwan, S., Taena, L., & Karno, E. (2019). Hubungan Kompetensi Guru dan Iklim Kerja dengan Kinerja Guru SD Negeri. *Jurnal wahana kajian pendidikan ips*, 3(2), 1-8.
- Setiawan, Kiki Cahaya. (2015). "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksanaan di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang." *Jurnal Psikologi Islam* 43-53.
- Subagyo, M. 2015." Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ithaca Resources" *Jurnal Manajemen*/Volume XIX, No.01 Febuari 2015: 101- 120
- Wahyudi. 2019. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.